



รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2565

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

เอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย งานธุรการ งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ และงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน กลุ่มบริหารงานบุคคลขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ หวังว่าเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
29 พฤศจิกายน 2564

สารบัญ

หน้า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

- ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล 1
- ผลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล 2

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ปัญหาและการแก้ไขปัญหา 6
- ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคล 8

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีดังนี้

การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน			
	ดีมาก	ดี	ต้องปรับปรุง	ปัญหา/อุปสรรค
1) ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	✓			
2) ดำเนินการพิจารณา การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	✓			
3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ในรูปแบบที่ หลากหลายสอดคล้องตามนโยบายของ สพฐ.	✓			
4) ดำเนินการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น หรือผู้มีคุณูปการต่อวงการ การศึกษา ให้ได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคคล สังคมและชุมชน	✓			
5) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ด้วยความ โปร่งใสเป็นธรรม ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ เป็นไป หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	✓			
6) ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศใน สถานที่ ทำงาน ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผล ต่อความสัมพันธ์และความสามัคคีภายในองค์กร	✓			

2. ผลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีดังนี้

เรื่องที่ดำเนินการ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	25
2. การควบคุม จัดทำทะเบียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา บุคลากร ทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว	1	1	1,028
3. การควบคุมจัดทำอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์หรือกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.	1	1	25
4. การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ว่างจากผลการเกษียณฯ พ.ศ.2564 รอบที่ 2	1	1	13
5. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูฯ ในสถานศึกษา (อัตรารว่าง)	1	1	2
6. การบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย	2	1	71
7. การแต่งตั้งครูผู้ช่วยซึ่งผ่านการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้ดำรงตำแหน่งครู	7	7	24
8. การดำเนินการลาออกจากราชการ			
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1
- พนักงานราชการ	2	2	2
9. การทำสัญญาจ้าง			
- พนักงานราชการ	1	1	5
- ลูกจ้างชั่วคราว	1	1	3
10. การขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ	1	1	13
11. การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	9	1	31
12. ดำเนินการขอและพิจารณาย้ายภายในและระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา			
- สายงานบริหารสถานศึกษา	7	7	7
- สายงานการสอน ตำแหน่งครู	16	16	29
- สายงานนิเทศการศึกษา	1	1	1

เรื่องที่ดำเนินการ	จำนวน		
	ครั้ง	เรื่อง	ราย
13. การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4	4	18
14. ดำเนินการขอและพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการ	16	16	16
15. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2	2	1,028
16. การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู	2	2	71
17. การดำเนินการขอเพิ่มวุฒิ	8	8	8
18. การจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการ/บำนาญ/ลูกจ้าง	358	358	358
19. การดำเนินการออกหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการ	86	86	86
20. การบริการให้ยืมก.พ.7/ก.ค.ศ.16	521	521	521
21. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา	1	1	134
22. การคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4	4	8
23. การดำเนินการเกี่ยวกับการถึงแก่กรรม	2	2	2

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ได้จัดทำเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ และสถานศึกษาในสังกัด เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ปราศจากการทุจริตหรือเป็นไปในทางไม่สุจริต สามารถผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการจัดการฐานข้อมูล ระบบข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามความก้าวหน้าของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานความร่วมมือในการทำงาน สร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรและหน่วยงานอื่น ทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

1. ปัญหาและการแก้ไขปัญหา

ปัญหา

1. การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด เนื่องจากเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว23 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2563 ส่งผลให้สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีสภาพอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดทุกโรงเรียน ไม่สามารถเกลี่ยอัตรากำลังจากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่ขาดแคลนครูตามมาตรฐานวิชาเอก หรือขาดครูในกลุ่มสาระได้ ทำให้ไม่สามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง หรือรับย้ายตามความขาดแคลนอัตรากำลังได้

2. การจัดสรรนักศึกษาทุนตามโครงการทุนพัฒนาท้องถิ่นลำชา และ มีระยะเวลากระชั้นชิด หลักเกณฑ์การจัดสรรเดิมไม่สอดคล้องกับสภาพอัตรากำลังของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากมีสภาพอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งนักศึกษาทุนได้ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถระบุวิชาเอกที่ต้องการได้ อัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรจึงมีทั้งวิชาเอกที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา อีกทั้งภายหลังจากได้รับจัดสรรอัตรากำลังแล้วยังมีนักศึกษาทุนบางวิชาเอกที่ไม่ผ่านการคัดเลือกไม่สามารถบรรจุทดแทนได้เนื่องจากมีสภาพอัตรากำลังเกินเกณฑ์

3. การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดความต่อเนื่อง มีบุคลากรน้อยไม่สอดคล้องกับภารกิจ เนื่องจากการประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใหม่ มีบุคลากรได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตั้งใหม่หลายอัตรา ทำให้มี

บุคลากรปฏิบัติราชการค่อนข้างน้อย และไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาทดแทนผู้มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการได้ มีอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากยังไม่สามารถแบ่งงานตามภารกิจให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตั้งใหม่ได้ทั้งหมด งานขาดความต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตั้งใหม่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

4. ระเบียบ ข้อกฎหมายมีการปรับเปลี่ยนค่อนข้างมาก และบ่อยครั้ง บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ หลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงบุคลากรผู้รับผิดชอบจากการโยกย้าย มีบุคลากรปฏิบัติงานไม่เต็มตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด

การแก้ไขปัญหา

1. บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ด้วยการวางแผนการเกลี่ยอัตรากำลังด้วยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด (ตำแหน่งว่าง) ไปกำหนดเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายบริหารสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังสายบริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ และให้สามารถใช้อัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนไม่เกินเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง หรือรับย้ายตามความขาดแคลนอัตรากำลังได้

2. จัดสรรนักศึกษาทุนตามโครงการทุนพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามปฏิทินที่ สพฐ. กำหนด โดยจัดสรรให้กับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด คือจัดสรรให้กับสถานศึกษาที่มีสภาพอัตรากำลังเกินเกณฑ์ แต่ขาดแคลนครูตามมาตรฐานวิชาเอก หรือขาดครูในกลุ่มสาระ

3. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูล ระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีความถูกต้อง เพียงตรงทันสมัย ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามความก้าวหน้าของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีการประสานความร่วมมือในการทำงาน สร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรและหน่วยงานอื่น ทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดความต่อเนื่องมีบุคลากรน้อยไม่สอดคล้องกับภารกิจ เนื่องจากการประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใหม่ มีบุคลากรได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตั้งใหม่หลายอัตรา ทำให้มีบุคลากรปฏิบัติราชการค่อนข้างน้อย และไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาทดแทนผู้มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการได้ มีอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากยังไม่สามารถแบ่งงานตามภารกิจให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตั้งใหม่ได้ทั้งหมด งานขาดความต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตั้งใหม่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

5. ระเบียบ ข้อกฎหมายมีการปรับเปลี่ยนค่อนข้างมาก และบ่อยครั้ง บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ หลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงบุคลากรผู้รับผิดชอบจากการโยกย้าย มีบุคลากรปฏิบัติงานไม่เต็มตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด

2. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคล

2.1 บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาด้วยการการตัดโอนการกำหนดตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง ให้สถานศึกษามีอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด สามารถใช้อัตรว่างในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอน หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ที่ไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง หรือรับย้ายตามความขาดแคลนอัตรากำลัง

2.2 ให้มีการกำหนดวิชาเอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอรับการจัดสรรนักศึกษาทุนตามโครงการทุนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในสังกัด รวมถึงกำหนดวิธีการเพิ่มเติมกรณีที่มีนักศึกษาทุนไม่ผ่านการคัดเลือกตามจำนวนที่ได้รับจัดสรร ให้สามารถบรรจุทดแทนได้จนครบตามจำนวน

2.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อภารกิจ

2.4 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานในทุกกลุ่มงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการทำงานภายในองค์กรและหน่วยงานอื่น ทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย